



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ТОБОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ**

П Р И К А З

05 сентября 2022 г.

№ 138/1

г. Тобольск

Об утверждении Программы методического сопровождения молодых специалистов образовательных организаций Тобольского муниципального района

На основании муниципальной программы «Развитие образования в Тобольском муниципальном районе на 2022 год и плановый период 2023-2024 г.г.», утверждённой Распоряжением Администрации Тобольского муниципального района от 29.09.2021 г. №814, с целью создания условий для успешной адаптации, непрерывного повышения профессионального мастерства молодых специалистов образовательных организаций, сопровождения и оказания методической поддержки
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу методического сопровождения молодых специалистов образовательных организаций Тобольского муниципального района (далее Программа), согласно приложению 1
2. Утвердить план работы РМО молодых педагогов образовательных организаций Тобольского муниципального района на 2022-2023 учебный год, согласно приложению 2
3. Муниципальным координатором по реализации Программы назначить методиста ИМЦ Баженову И.И.
4. Информационно-методическому центру Отдела образования Тобольского района, руководителям образовательных организаций в пределах своей компетенции обеспечить реализацию Программы.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заведующего ИМЦ Отдела образования Тобольского района Иутину С.Ю.

Начальник отдела



С.Д. Бастрон

1

Приложение 1
к приказу Отдела образования
администрации Тобольского муниципального района
от 05 сентября 2022 № 138/1

**ПРОГРАММА
МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Тобольского муниципального района

Название	Программа методического сопровождения молодых специалистов образовательных организаций Тобольского муниципального района Тюменской области
Участники реализации	<input type="checkbox"/> молодые специалисты образовательных организаций <input type="checkbox"/> методисты информационно-методического центра Отдела образования Тобольского района ; <input type="checkbox"/> администрация образовательных организаций; <input type="checkbox"/> педагоги -наставники
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 5 лет и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Создание условий для успешной адаптации, полноценной самореализации и непрерывного повышения профессионального мастерства молодых специалистов образовательных организаций, сопровождение и оказание методической поддержки

<p>Задачи</p>	<p>Основные задачи Программы ориентированы на достижение показателей федерального проекта «Современная школа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Выявление актуальных запросов молодых педагогов, участие в обсуждении путей их решения ➤ диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; ➤ повышение интереса молодых специалистов к выбранной профессии путём реализации наставничества; ➤ оказание методической помощи в
	<p>реализации программ наставничества педагогических работников, распространение в районе успешных практик по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества ➤</p> <ul style="list-style-type: none"> организация выявления, изучения и распространения инновационного педагогического опыта; ➤ создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов; ➤ создание информационного банка данных молодых специалистов; ➤ развитие профессионального сообщества молодых педагогов (РМО молодых специалистов Тобольского района)

<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие системы наставничества в Тобольском муниципальном районе; - успешная адаптация молодых специалистов в образовательных организациях, профессиональных сообществах, РМО, творческих группах; - освоение молодыми педагогами и развитие новых компетенций: работа с одаренными обучающимися; работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии; работа с девиантными, зависимыми, социально-запущенными и социально-уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении. - Повышение качества образования в образовательных организациях Тобольского муниципального района; - Совершенствование взаимодействия Отдела образования, информационнометодического центра с ЦНППМПР, «Точкой роста», по подготовке квалифицированных специалистов и их успешной адаптации в сфере образования.
<p>Краткое содержание</p>	<p>Основная идея Программы заключается в индивидуализации процесса профессионального становления молодых педагогов посредством методического сопровождения, деятельности педагогов-</p>
	<p>наставников.</p> <p>Индивидуализация образования предполагает переход на субъект-субъектные отношения, предоставление педагогу права и возможности продвижения по индивидуальному образовательному маршруту. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога, потребностей и запросов на основе диагностики профессиональных дефицитов.</p>

Пояснительная записка

1. Введение

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Таковую поддержку призваны оказать

- горизонтальное взаимодействие молодых педагогов, система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост.

Результаты диагностики, проведённой с молодыми учителями, показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства, организация исследовательской, проектной деятельности с высокомотивированными учащимися на уроках и внеурочных занятиях.

Преодолеть эти сложности молодому педагогу призваны помочь наставники, а также сотрудничество в педагогических сообществах: районное методическое объединение молодых педагогов Тобольского муниципального района «Дебют», районные методические объединения педагогов-предметников, творческие лаборатории.

2. Целевые показатели:

- доля молодых педагогов от общего количества педагогических работников в образовательных организациях Тобольского муниципального района;
- доля молодых педагогов, уволившихся в первый год работы;
- доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в Тобольском муниципальном районе;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;

- доля молодых педагогов, принимающих участие в фестивалях, конкурсах, олимпиадах, в том числе подготовивших детей – участников, призёров, победителей олимпиад и конкурсов;
- доля молодых педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, предметных компетенций;
- доля молодых педагогов, имеющих и реализующих ИОМ профессионального развития;
- доля молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (на базе ТОГИРРО, Академии Минпросвещения и др.)

3. Функции:

- обучающая – ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых специалистов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- консультационная – предполагает оказание помощи молодому педагогу в решении конкретной методической проблемы через указание на возможные способы её преодоления или актуализацию дополнительных способностей молодого специалиста;
- диагностическая – направлена на выявление профессиональных затруднений молодого педагога;

Для выявления уровня профессиональной компетентности молодых специалистов используются различные методы диагностики: собеседование, наблюдение, анкетирование, самоанализ личностных и профессиональных качеств педагогов.

- психологическая – помощь молодому специалисту в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;
- коррекционная – направлена на изменение модели практической деятельности, реализуемой молодым специалистом, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- адаптационная – обеспечивает согласование ожиданий и возможностей молодого педагога с требованиями профессионального сообщества, потребностей конкретной образовательной организации и меняющимися условиями профессиональной деятельности;
- информационная – предоставление молодым специалистам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования, образовательным и воспитательным программам, инновационным педагогическим технологиям;

4.Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на срок 5 лет и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

5.Этапы реализации Программы

1. Диагностический – выявление уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
2. Мотивационный – формирование мотивации молодых педагогов для осуществления непрерывного профессионального образования, построение индивидуального образовательного маршрута педагога;
3. Когнитивный – оказание индивидуальной, адресной методической помощи молодым специалистам;
4. Регулятивно-оценочный – формирование аналитических умений, выявление роста потенциальных возможностей молодых специалистов, выявление профессиональных затруднений;
5. Личностно ориентированный – выбор методической темы для самообразования молодых педагогов;
6. Деятельностный – активная деятельность молодых специалистов по выбранной методической теме (самостоятельный творческий поиск);
7. Итогово-аналитический – результативность методического сопровождения молодых специалистов по развитию профессиональной компетентности.

6. Периоды профессионального становления молодого специалиста

I период – стажировка (первый год работы). Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с обучающимися заставляет его заняться самообразованием. Важной составляющей периодов становления молодых специалистов является взаимодействие молодых педагогов и педагогов-наставников, активное участие в деятельности профессионального сообщества – районного методического объединения молодых педагогов «Дебют», план работы которого формируется на один год с учётом потребностей педагогов, их профессиональных затруднений по итогам диагностик.

Приложение 2. План работы РМО молодых педагогов.docx

II период - развивающий. Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

III период - 4-5-й год работы. В деятельности педагога начинает складываться система.

IV период - совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

7. Организация наставничества в образовательных организациях Тобольского района

7.1. Перечень документов, необходимых для обеспечения наставничества в образовательной организации:

- Приказ о «Об организации работы с молодым специалистом»
- Положение о наставничестве в образовательной организации
- План работы с молодыми специалистами
- Аналитическая документация контроля адаптации молодого учителя.

7.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист образовательной организации и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

7.3. Методист образовательной организации подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

7.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методиста образовательной организации, закрепляется приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее трёх лет.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

7.5. Наставник обязан:

- знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
 - разрабатывать и утверждать совместно с молодым специалистом индивидуальный план его обучения;
 - всесторонне изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу;
 - оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
 - личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного профессионального кругозора.
 - разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, и оказывать необходимую помощь
- 7.6. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителями методического объединения.

7.7. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на методиста образовательной организации.

7.8. Педагог -наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (Приложение 1).

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана педагог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального образовательного маршрута

Регулярно, не реже двух раз в год проводится диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, по итогам которой, в случае необходимости, корректируется план работы с молодым педагогом.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (Приложение 2).

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит методист образовательной организации, в ходе которого: Сообщает молодому специалисту результаты оценки;

Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста; Согласовывает и вносит изменения в индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;

При необходимости вносит изменения в процесс кураторства.

Знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него трудовых функций.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития (Приложение 3) и может включать следующие формы:

Самообучение;

Наставничество;

Участие в конкурсах;
 Участие в мероприятиях, организованных ОО и т.п..
 Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.
 Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется методистом образовательной организации. На процедуру оценки представляются следующие документы:
 Отзыв педагога -наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение);
 Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
 Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 4).
 В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.
 Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит методист образовательной организации, в ходе которого:
 Сообщает молодому специалисту результаты оценки;
 Обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
 Знакомит с заключением о профессиональном развитии.
 Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.
 Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста
 Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.
 Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении третьего года работы в ОО.
 Все материалы, представленные на оценку и ее результаты, в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в информационную карту педагога-наставника или портфолио молодого специалиста.

Приложение 1
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
 адаптации молодого специалиста

_____ (Ф.И.О., должность,)
 на период с _____ до _____ 201 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОО			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			

2.2.

3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности

3.1.

3.2.

4. Участие в мероприятиях, организованных МО

4.1.

4.2.

5. Участие в мероприятиях, организованных ОО

5.1.

5.2.

Молодой специалист _____

Педагог-наставник _____

Методист ОО _____

Приложение 2 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об адаптации молодого специалиста

_____ (Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 201 г.

Результаты адаптации	
Хорошие (успешная адаптация: активно-продуктивный уровень)	<input type="checkbox"/>
Удовлетворительные*(среднеактивный уровень)	<input type="checkbox"/>
Неудовлетворительные*(пассивный, низкий уровень)	<input type="checkbox"/>

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	<input type="checkbox"/>
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	<input type="checkbox"/>
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил организации образовательного процесса	<input type="checkbox"/>
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (целеполагания, планирования, рефлексия)	<input type="checkbox"/>
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством/обучающимися/родителями	<input type="checkbox"/>
Личностное адаптационное усовершенствование (самостоятельная работа, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль)	
Другое:	

Педагог-наставник _____

Методист ОО _____

С заключением ознакомлен

(подпись молодого специалиста)

« _____ » _____ 202__ г.

Приложение 3
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
развития потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность)

на период с _____ до _____ 201__ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсе разработок			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОО			
5.1.			
5.2.			
	Педагог-наставник	_____	
	Методист ОО	_____	
	С заключением ознакомлен	_____	
		_____ (Ф	
		.И.О	
		молодого	
		специалист)	
	« _____ » _____ 202__ г.		

Приложение 4
Результаты оценки

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение) на период
с _____ до _____ 201__ г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
	Профессиональная компетентность	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
	Организаторские способности	Высокие	<input type="checkbox"/>
		Средние	<input type="checkbox"/>
		Низкие	<input type="checkbox"/>
	Способность к саморазвитию	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
	Инициативность	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>
	Ответственность	Высокая	<input type="checkbox"/>
		Средняя	<input type="checkbox"/>
		Низкая	<input type="checkbox"/>

Оценка уровня потенциала	
Высокий	<input type="checkbox"/>
Выше среднего	<input type="checkbox"/>
Средний*	<input type="checkbox"/>
Ниже среднего*	<input type="checkbox"/>
Низкий*	<input type="checkbox"/>

* При данных уровнях потенциала рекомендации не выносятся.

Рекомендации	
Стажировка	<input type="checkbox"/>
Единовременное премирование	<input type="checkbox"/>
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	<input type="checkbox"/>
Планирование карьеры*	<input type="checkbox"/>
Включение в кадровый резерв*	<input type="checkbox"/>

Педагог-наставник _____

Методист ОО _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

« _____ » _____ 202__ г.

Приложение 2
к приказу Отдела образования
администрации Тобольского муниципального района
от 05 сентября 2022 № 138/1

План работы РМО молодых педагогов образовательных организаций
Тобольского муниципального района на 2022-2023 учебный год

Цель: создание условий для профессионального становления и развития молодых педагогов, способствующих успешному вхождению в профессию и закреплению молодых специалистов.

обеспечение условий для непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогов и студентов педагогических направлений через решение актуальных профессиональных задач, соответствующих вызовам общества, сопровождение и оказание методической поддержки.

Задачи:

- оптимизировать процесс адаптации молодых педагогов в образовательных организациях через создание системы наставничества;
- способствовать повышению профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов;
- оказывать практическую и методическую помощь молодым педагогам в освоении современных подходов к обучению и воспитанию детей, инновационных педагогических технологий
- формировать потребность у молодых педагогов в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании;

Направления деятельности:

- *Психолого-педагогическое сопровождение* - предполагает выявление наиболее актуальных проблем и затруднений, с которыми сталкиваются начинающие педагоги, приходя на работу в образовательные организации, и исходя из полученных сведений, позволяет осуществление адресной поддержки молодых педагогов; включает психолого-педагогическое консультирование начинающих педагогов.
- *Организационно-методическое сопровождение* - предполагает организацию встреч молодых педагогов с педагогами, имеющими значимые достижения в профессиональной деятельности. Данное направление предполагает также организацию и поддержку наставничества молодых педагогов, сопровождение различных конкурсов для молодых педагогов.
- *Учебно-методическое сопровождение* - предполагает организацию и проведение различных семинаров по актуальным проблемам развития современного образования, в том числе организованных районными

методическими объединениями, внутришкольными, сетевыми методическими мероприятиями (единые методические дни и др.) вебинаров, мастер-классов по вопросам, заявленным молодыми педагогами; курсы повышения квалификации и т.д.

- *Информационно-аналитическая деятельность* - предполагает проведение диагностики и мониторинга успешности молодого специалиста, его профессионального становления и развития.

Формы работы:

Психолого-педагогическое сопровождение: тестирование, анкетирование, психологические тренинги, индивидуальные консультации на базе образовательных организаций.

Организационно-методическое сопровождение: конкурсы профессионального мастерства.

Учебно-методическое сопровождение: Педагогические чтения, семинары по актуальным проблемам развития современного образования, проведение вебинаров, мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий педагогами-стажистами; курсы повышения квалификации.

Информационно-аналитическая деятельность: тестирование, анкетирование, наблюдение, экспертиза, анализ.

№	Мероприятие	Сроки	Место проведения	Ответственные
1	Обновление базы данных о молодых педагогах	август	Отдел образования	Методисты ОО, ИМЦ
3	Проведение анкетирования по профессиональным затруднениям молодых педагогов, редактирование плана работы РМО, планов работы ОО в части организации работы с молодыми педагогами на год	Август-сентябрь	ОО, Отдел образования	Методисты ОО, ИМЦ
4	Организация наставничества в ОО	Август-сентябрь	ОО, Отдел образования	Методисты ОО, ИМЦ
5	Обучающий семинар «Современный школьник. Как обучать поколение Z? Применение цифровых образовательных ресурсов на уроках. Технологии	Октябрь	МАОУ «Нижнеаремзянская СОШ»	Баженова И.И., Нугманов Р.Р., Тухватуллина Т.А.

	работы с мотивами неадекватного поведения учеников» (открытые уроки, психологический тренинг, решение педагогических задач)			
	Неделя молодого педагога «Педагогический бенефис. Создание условий профессионального роста молодых учителей»	Ноябрь	ОО, Отдел образования	Баженова И.И., методисты ОО
6	Участие молодых педагогов в работе предметных секций, творческих лабораторий РМО, единых методических днях	В течение года	По плану РМО	Руководители РМО, ИМЦ
7	Муниципальные педагогические чтения, секция молодых специалистов «Образование в условиях глобальных перемен: вызовы и решения»	январь	Филиал МАОУ «Прииртышская СОШ» - «Полуяновская СОШ»	Баженова И.И.
8	Муниципальные олимпиады педагогов-предметников (учителей начальных классов, учителей биологии, учителей иностранного языка)	По отдельному графику	ОО	Руководители РМО, ИМЦ
9	Эффективные практики формирования и оценивания функциональной грамотности. Мастер-классы и открытые занятия опытных педагогов и педагогов-наставников. Обмен опытом молодых педагогов «У меня это хорошо получается»	Апрель	Филиал МАОУ «Кутаобитская СОШ» - «Дегтярёвская СОШ»	Баженова И.И., Ниязова Ю.Р., Садыкова Х.Р.
10	Изучение деятельности ОО в части организации наставничества для молодых специалистов, создание банка успешных практик	Февраль, май	ОО, Отдел образования	Баженова И.И.

11	Обеспечение участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах муниципального, регионального, всероссийского уровня	В течение года	ОО, Отдел образования	ИМЦ, Баженова И.И.
12	Обеспечение участия молодых педагогов в мероприятиях, организованных ЦНППМПР в городе Тобольске	В течение года	ОО, Отдел образования	Методисты ОО, ИМЦ Отдела образования
13	Организация анкетирования по профессиональным затруднениям молодых педагогов, по итогам деятельности наставников на конец учебного года	Май-июнь	ОО, Отдел образования	Методисты ОО, ИМЦ Отдела образования